

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 200408021

UDC _____

厦门大学

硕士学位论文

集体合同制度研究

Research on Collective Agreement System

杨伟杰

指导教师姓名: 蒋月教授

专业名称: 民商法学

论文提交日期: 2007 年 5 月

论文答辩时间: 2007 年 6 月

学位授予日期: 2007 年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2007 年 5 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

- 1、保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
- 2、不保密（ ）

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：

日期： 年 月 日

导师签名：

日期： 年 月 日

内 容 摘 要

各国的发展经验都表明,和谐稳定的劳动关系是一个国家经济持续健康发展的重要前提条件,持续不断、日益激烈的劳资冲突必然会阻碍企业生产经营秩序和经济增长,影响社会稳定,甚至危及国家安全。在当前中国,研究并构建市场经济条件下的集体合同制度是改革过程中提出的一个严峻课题,具有特殊的现实必要性和紧迫性。

本文尝试在结合理论与实践的基础上,探讨集体合同制度的定义、性质、内容、效力等方面,分析国内集体合同制度的不足,并提出完善建议。运用比较法的方法,审视集体合同制度的全貌,进而总结我国集体合同制度的缺失。结合文献研究、比较分析等方法进行深入分析,指出我国集体合同制度的不足之处,进而提出完善我国集体合同制度的建设性意见。

第一章“集体合同制度概述”。集体合同是雇主或具有法人资格的雇主团体同具有法人资格的工人团体,以规定劳动关系为目的而订立的契约。集体合同与个别劳动合同在主体、内容、效力等方面都存在着较大的差异。国内外集体合同制度的历史沿革,为我们从中得到集体合同制度的历史启示提供了可能。集体合同制度的价值和效力的基础则在于宪法所保障的结社自由权。

第二章“国外集体合同制度的构成”。本章主要论述国外集体合同制度的整个机制,即包括了集体合同的订立程序,履行、变更和终止程序,集体合同争议解决机制,以及集体合同的责任机制等进行了法理上的介绍和探讨。

第三章“我国集体合同制度的局限及其完善”。本章介绍了我国集体合同制度存在的立法上的不足,诸如集体合同制度的立法规定多是原则性的规定,不具有可操作性,集体合同法律规范为企业开脱集体合同的缔约责任留有余地,相关法规之间的规定存在不一致等。为此,在我国现行集体合同制度的建构下,探讨工会独立以及我国立法上明确劳动者罢工权的必要性和可行性就成为当务之急。

关键词: 集体合同; 集体谈判; 工会; 劳动者权益

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstracts

According to the experiences of western industrialized countries, a congruent, stable labor relationship serves as a prerequisite for the sustained and healthy development of a national economy. In contrast, a perennially discordant, tumultuous labor relationship will bring about disorder to corporate management, disrupt economic growth, exert a destabilizing effect on social order, and possibly endanger the national security. Currently, the study and construction of the collective agreement system is an important research project that requires more attention from both academia and the government as well.

This paper attempts to research into the complete aspects of the collective agreement system on the basis of combing the theory and the practice while analyzing the limitation of the collective agreement system in China, and finding ways to perfect the system in our country.

In Part 1. It focuses on the basic law theory of the collective agreement system. It explains the implication of the collective agreement system through analyzing its conception and legal characteristics, classifying the conception and comparing it with the labor contract. Then, it discusses the historical development of the collective agreement system in China and other countries. Finally, this part makes a theoretical discussion on the value and legal effect of the collective system.

In Part 2. It focuses on the content of the collective agreement system. This paper researches respectively from the angles of the common composition of the collective agreement system, the legal contents of the system.

In Part 3. It tries to analyze the factors which influence the collective agreement system in China. And it gives some suggestion to perfect the system step by step and to protect the labor's rights practically and effectively.

Key Words: Collective Agreement; Collective Bargaining; Labor Union; Labor Rights

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录	
引 言.....	1
第一章 集体合同制度概述	3
第一节 集体合同及集体合同制度的界定和历史沿革	3
一、集体合同及集体合同制度的概念.....	3
二、集体合同制度的历史沿革.....	6
第二节 集体合同的制度价值	10
一、集体合同的制度基础.....	10
二、集体合同的社会价值.....	12
第三节 集体合同的效力	14
一、集体合同的准法规效力.....	14
二、集体合同的债权效力.....	18
第二章 国外集体合同制度的构成	20
第一节 集体合同的订立	20
一、集体谈判主体.....	20
二、集体合同的订立程序.....	23
第二节 集体合同的履行、变更和终止	26
一、集体合同的履行.....	26
二、集体合同的变更.....	28
三、集体合同的终止.....	29
第三节 集体合同争议解决机制	30
一、集体合同利益争议的处理机制.....	31
二、集体合同权利争议的解决机制.....	33
第四节 集体合同责任机制	34
一、雇主的法律责任.....	34
二、工会的法律责任.....	35
三、劳动者的法律责任.....	35

第三章 我国集体合同制度的不足及完善	37
第一节 我国现行立法中集体合同制度的不足	37
一、我国集体合同制度的现状.....	37
二、我国集体合同制度的立法不足.....	37
三、集体谈判与集体协商.....	39
第二节 我国集体合同制度的完善	40
一、集体合同法律规范的重构.....	40
二、集体谈判主体范围的扩大.....	41
三、建立工会独立性保障机制.....	43
四、立法规定工会罢工权.....	45
结 语.....	50
参考文献.....	51

Contents

Foreword.....	1
Chapter 1 Attributes of the collective agreement system.....	3
Subchapter 1 Summary of the collective agreement system	3
Section 1 Definition of the collective agreement system.....	3
Section 2 Historical development of the collective agreement system.....	6
Subchapter 2 Value of the collective agreement system	10
Section 1 Basis of the collective agreement system	10
Section 2 Effect of the collective agreement system	12
Subchapter 3 Legal validity of the collective agreement	14
Section 1 Real right validity of the collective agreement system.....	14
Section 2 Obligatory right validity of the collective agreement system.....	18
Chapter 2 Contents of the collective agreement system.....	20
Subchapter 1 Stipulation of the collective agreement.....	20
Section 1 The signing party of the collective agreement.....	20
Section 2 The signing procedure of the collective agreement	23
Subchapter 2 The fulfillment, modification and expiration of the CA	26
Section 1 The fulfillment of the collective agreement.....	26
Section 2 The modification of the collective agreement	28
Section 3 The expiration of the collective agreement.....	29
Subchapter 3 The resolving system of the collective agreement dispute	30
Section 1 The resolving system of benefit disputes in collective agreement	31
Section 2 The resolving system of right disputes in collective agreement	33
Subchapter 2 The duty mechanism of collective agreement	34
Section 1 The legal duty of employer	34
Section 2 The legal duty of labor union.....	35
Section 3 The legal duty of employee.....	35
Chapter 3 limitation and amendment of CA system in China	37
Subchapter 1 Limitation of the collective agreement system in China.....	37
Section 1 Implement of the collective agreement system in China	37

Section 2	Legislation of the collective agreement system in China	37
Section 3	Collective bargain in China.....	39
Subchapter 2	Amendment of the collective agreement system in China	40
Section 1	Amendment of the law about the collective agreement.....	40
Section 2	Expansion of the collective bargaining party.....	41
Section 3	Guarantee mechanism of independence of labor union.....	43
Section 4	Establishment of the rights of walkout	45
Conclusion	50
Bibliography	51

引 言

集体合同制度起源于十八世纪的欧洲，随着工人运动的发展而逐步产生发展起来。经历了几个世纪漫长的发展，集体合同制度作为一项法律制度在西方已经日臻完善，成为协调劳资矛盾、维护工人权益、稳定经济秩序的一项基本制度。本文试图运用比较法的方法，审视集体合同制度的全貌，进而总结我国集体合同制度的缺失。结合文献研究、比较分析等方法进行深入分析，指出我国集体合同制度的不足之处及其原因，进而提出完善我国集体合同制度的建设性意见，这也是本文的目的所在。

当前，我国正处在体制改革、结构调整与社会历史性变革的转型时期、市场化的劳动关系已经基本形成并逐步占据了主导地位。以往人们更关注的是个体劳动关系，即个体劳动者同雇主之间的劳动合同关系，而对影响面更广的集体劳动关系研究较少。但在实践中，适应市场化劳动关系的集体合同制度还很不完善。建立完善的集体合同制度是完善市场经济体制的必然要求。而我国现有集体合同制度的一大缺陷正是在于法律体系的不健全，诸如集体合同制度的规定是原则性、纲领性的规定，不便于实际操作；集体合同制度的有关法律条款缺乏刚性规定，从而为企业拒绝签订集体合同留有选择余地；相关法规之间规定不相一致等，对此，笔者认为唯有研究国外集体合同制度的先进之处，据此寻找我国集体合同制度不能完全发挥作用的症结，进而对症下药，提出立法建议，才能使我国的集体合同制度得到完善。笔者在写作期间，查阅大量国内论文，深感国内学者研究集体合同制度者不可不谓多，但研究深入不够，往往泛泛而谈，所提建议只能说是隔靴搔痒。集体合同制度是一项体系完备的法律建构，牵一发而动全身，不对其进行全面的了解与研究，则不能妄谈其完善措施。为此，本文采用宏观研究角度，力求在有限篇幅内探讨集体合同制度全貌，但难免挂万漏一，希望读者批评指正。

相较于国内，国外对劳动关系的研究已经成为一门专门的学科，立法亦已成熟，集体合同制度的实践也开展了近百年的时间，取得了不少的经验与教训。笔者碍于外文功底有限，不能尽窥国外第一手研究资料，亦深知本文理论价值可能

因此而有所降低。可喜的是，近年来，国内学界对劳动法的关注程度日益剧增，翻译了不少国外有关集体合同制度的劳动法著作，笔者为此可以免却不少因语言隔阂而导致误解国外资料原意之可能。再则，我国台湾地区沿用至今的 1930 年《团体协约法》，笔者有幸通过当代先进之网络技术得以尽览全文，该法对本文的写作帮助极大。

他山之石，可以攻玉。借鉴并移植国外先进立法例，于我国的法治建设，大有裨益。笔者亦希望本文能有抛砖引玉的效果，为国内研究集体合同制度之学界同仁提供些许启发，则吾愿足矣。

第一章 集体合同制度概述

第一节 集体合同及集体合同制度的界定和历史沿革

一、集体合同及集体合同制度的概念

(一) 集体合同及集体合同制度的含义和基本特征

1、集体合同及集体合同制度的含义

集体合同，又称为团体协约、集体协议或劳资和约。根据国际劳工组织 1951 年第 91 号建议书《集体协议建议书》第 2 条第 1 款的规定，“以一个雇主或一群雇主，或者一个或几个雇主组织为一方，一个或几个有代表性的工人组织为另一方，如果没有这样的工人组织，则根据国家法律和法规由工人正式选举并授权的代表为另一方，上述各方之间缔结的关于劳动条件和就业条件的一切书面协议，称为集体合同。”^①我国台湾地区的《团体协约法》第 1 条第 1 项规定，“称团体协约者，谓雇用人或有法人资格之雇用人团体与有法人资格之工人团体，以规定劳动关系为目的，所订立之书面契约。”^②而我国 2004 年《集体合同规定》第 2 条则是把集体合同界定为“用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息、休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。”

由上述三个表述不同的集体合同定义，我们不难初步看出：我国将集体合同的签订仅限制在企业一级，从而排除了跨行业、跨地区之间的集体合同签订的可能性。但从世界范围来看，集体合同总体上讲，有企业级、行业级、地区级、国家级等。例如在北欧国家，行业级集体合同的作用就远远大于企业级集体合同^③。从完善我国集体合同的角度来看，我国未来的立法应当允许签订行业级、地区级甚至是国家级的集体合同。笔者在此认为，最为科学的关于集体合同的定义，还

^① 王全兴，劳动法（第二版）[M]，北京：法律出版社，2004，160.

^② 史尚宽，劳动法原论 [M]，台北：正大印书馆，1978，100.

^③ 王向前，论集体合同的几个问题 [J]，玉林师范高等专科学校学报，2000，（2）：25.

是上述的国际劳工组织第 91 号建议书关于集体合同的定义。不仅因为它充分的反映了集体合同主体双方的多样性,更在于它比较符合当今世界主要国家的集体合同制度的实际。

在签订集体合同这一过程中及其签订前后涉及到诸多的因素:集体合同签订前的集体谈判机制;工会在集体谈判中的角色和作用;进行谈判、签订集体合同过程中的争议解决机制,此外还有集体合同的主体、内容、效力、期限等问题。这些与集体合同相关的因素相互交织、相互影响,一起构成了集体合同制度。一个完善的集体合同制度要能够发挥其应有的效果,就必须对这些因素及其相互关系进行合理的处理和规定。而我们考察借鉴各国的集体合同制度,也需要从这些因素及其相互关系出发,着重研究集体合同制度的内部运作机理和外部运行效果。

2、集体合同的基本特征

集体合同作为一种合同,具有合同共有的一般特征:它是一种法律行为,以产生、变更或终止法律上的权利义务为目的,是双方意思表示一致的达成的协议。但是,集体合同又是劳动法所规定的一种特殊的合同,其自身又具有其它民事合同所没有的特性。一般认为,集体合同具有下列特征:

第一,主体的特定性。集体合同是特定的当事人之间达成的协议,一方当事人是雇主(国内一般称为用人单位)或雇主团体,另一方则是代表全体劳动者的工会。在没有建立工会的情况下,则是由劳动者推选出来的代表与雇主订立集体合同,而不能由劳动者个人或其它团体作为代表与雇主签订集体合同。工会和雇主之间必须存在着利益对抗的关系,否则签订集体合同变得毫无意义。集体合同在主体上所具有的这种特性明显区别于其他合同。

第二,内容的特定性。集体合同虽然是雇主与代表劳动者的工会之间集体谈判达成的意思表示一致的协议,但是其内容却受到严格的限制。一般来讲,集体合同涉及的主要是关系到劳动者的全体性、整体性的劳动权利和劳动义务问题,如劳动报酬、工作时间、保险福利、安全卫生等。并且,集体合同主要规定的是雇主一方对劳动者承担的义务,对劳动者一方的义务不作规定或者规定得很少。这是由于集体合同的作用在于修正劳动者个人同雇主之间的不平等地位。劳动者个人与雇主相比,无论从经济地位还是从劳动地位上来讲,都是处于弱势,无法

做到和雇主处于实质上的平等，因而难以要求雇主提供公平的劳动条件。集体合同制度的作用则在于使分散的劳动者集合起来，以工会的形式来与雇主相抗衡，从而迫使雇主提供公平的劳动条件。

第三，程序的法定性。集体合同的订立要采用法定的形式，并要以书面形式订立。^①集体合同要经过集体谈判（或协商）程序，这一过程的进行及后果要受到国家法律的特别规范，如谈判主体资格的要求、谈判内容的要求、冲突的解决等方面。同时，大多数国家也要求集体合同必须向政府部门进行登记备案。1951年的《集体协议建议书》第8条也规定：“国家法律或条例可着重规定集体合同以及后来所作的任何修改均须登记备案。”通过集体谈判方式签订集体合同并且对集体合同登记备案是国际上通行的做法，主要的原因在于集体合同涉及众多劳动者的切身利益，影响面很大，其重要性绝非一般民事合同所能比拟。

（二）集体合同与个体劳动合同的区别

集体合同和劳动合同都是劳动法上的合同，但是，集体合同与劳动合同还是具有本质的区别。主要表现在：

第一，主体不同。集体合同的主体只限于劳资关系的双方，并且雇主方面可以是雇主个体或者雇主团体，但劳动者一方只能是法人，^②即工会，而不能是个人。

第二，内容不同。集体合同与劳动合同的主要内容都是规定劳动条件，但集体合同规定的是整个企业或整个行业、整个地区的集体劳动条件，一般以集体劳动关系中全体劳动者的共同权利和义务为内容，可能涉及劳动关系的各个方面，也可能只是涉及劳动关系的某个方面（如工资协商集体合同）；^③而劳动合同的内容只是限于订立该合同的劳动者的个人劳动条件，以单个劳动者的权利义务为内容，一般包括劳动关系的各个方面。^④并且，集体合同的订立程序有严格的规定，从谈判代表、要约承诺、双方谈判、合同签字、报送审查等所有环节都必须按照

^① 在德国，按照德国《集体合同法》第1条第2款之规定，书面形式的要求是有效条件。参见：[德]W·杜茨·劳动法（2003年第五版）[M]，张国文译，北京：法律出版社，2005. 199.

^② 在德国，集体合同能力（即签订集体合同的主体资格）跟宪法意义上的结社特性在实践中大多数情况下是一致的。参见：同上。

^③ 丁胜如。集体合同散论[J]，学术界，1997，（6）：67.

^④ 当一集体合同相对单个劳动合同规定了较多工资，但较少的绩效奖金和较少的休假。那么按照德国劳动法学界的主流观点，不能进行单个比较得出结论，它总是有利的部分规则有效，像集体合同上的工资，单个劳动合同上的绩效奖金和休假。也不可以进行在集体合同的工资，绩效奖金和休假规则和单个劳动合同上的相应规则之间进行总体比较。相反，应该进行分类比较，即那些有实质性紧密联系的规则之间进行比较，特别是那些有收入功能、休息功能以及社会保护功能的规则。参见：同本页注①，第212页。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库